



***Handlingsplan* – plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Revision 3

Innehåll

1	Inledning	2
2	Plan mot diskriminering och kränkande behandling	3
2.1	Huvudmål	3
2.2	Främjande och förebyggande arbete.....	3
2.3	Definitioner	5
2.4	Rutiner för akuta åtgärder, uppföljande insatser och dokumentation vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	7
2.5	Metod för systematiskt arbete med planen mot diskriminering och kränkande behandling	8
2.6	Dokumentation	10
2.7	Tidsplan	10
2.8	Styrdokument	10

1 Inledning

Syftet med föreliggande instruktion är att denna skall fungera som ett verktyg och hjälp för styrning av de moment som utförs inom det systematiska arbetsmiljöarbetet på Campus Nyköping – specifikt inom området *likabehandling* – mot diskriminering och kränkande behandling, mellan *studerande-studerande* samt *studerande-personal*.

Huvuddokumentet *Systematiskt arbetsmiljöarbete – Campus Nyköping*, med *Platinanummer 460323*, kompletteras av ett antal *handlingsplaner* inom olika områden varav detta dokument är en av dessa.

2 Plan mot diskriminering och kränkande behandling

2.1 Huvudmål

Campus Nyköping tar avstånd från alla former av diskriminering och kränkande behandling - alla på skolan har rätt att bli behandlade som individer utifrån sina egna förutsättningar och på lika villkor. Uppstår situationer av diskriminering eller kränkande behandling ska skolan alltid agera.

Vuxenutbildningen ska vara en trygg och säker plats där elever och personal trivs, utvecklas och känner trygghet.

Ingen, varken studerande eller personal, ska någonsin utsättas för diskriminering eller kränkande behandling och alla ska veta till vem man kan vända sig om det ändå skulle inträffa.

Alla som studerar eller arbetar på Campus Nyköping ska känna till och ha tillgång till föreliggande plan samt kännedom om hur misstänkta diskrimineringsärenden eller kränkande behandling ska hanteras.

Samtliga handlingsplaner finns tillgängliga i Campus Nyköpings organisationskatalog i Platina, i lärplattformen samt i Informationen.

2.2 Främjande och förebyggande arbete

Campus Nyköping har ett tydligt demokratiskt uppdrag som uttrycks i lagar, läroplan och förordning. Campus Nyköping ska förmedla, förankra och gestalta demokratiska värden och motverka alla former av kränkande behandling. Campus Nyköping ska ge kunskaper om demokrati och värdegrund och verka för demokratiska arbetsformer.

Det räcker inte med att undervisa i vad demokrati innebär. Ambitionen är att de studerande också ska få:

- praktisera demokratiska arbetsformer
- förstå och initiera gemensamma frågor
- bereda och fatta gemensamma beslut
- vara med och genomföra dessa

Normer och värden

Skolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera de studerande att omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling.

Campus Nyköping accepterar inte användandet av märken, kläder eller symboler som kan förknippas med antidemokratiska rörelser.

Campus Nyköping ska sträva efter att varje studerande:

- respekterar andra människors egenvärde och integritet
- inte accepterar att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling samt
- medverkar till att bistå människor
- förstår och respekterar andra folk och kulturer
- kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen
- integreras i svenska samhället

Alla som arbetar på Campus Nyköping ska:

- arbeta med värdegrundsfrågor i det dagliga arbetet
- medverka till att utveckla de studerandes känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen
- verka för solidaritet med eftersatta grupper både i och utanför vårt land
- aktivt motverka trakasserier mot och förtryck av individer och grupper
- aktivt arbeta för integration i svenska samhället
- ansvara för en god stämning och en trygg och säker arbets-/lärmiljö

Enhetschef/rektorer har det övergripande ansvaret för:

- att alla som arbetar i verksamheten vid minst ett tillfälle per år får delta i diskussioner/arbete kring värdegrund (stys via central rutin för APT)
- att alla APT-grupper kontinuerligt tar upp och diskuterar värdegrundsfrågor.
- att samla in synpunkter på *Handlingsplan - plan mot diskriminering och kränkande behandling* inför årlig revidering
- att alla som arbetar i verksamheten får den kompetensutveckling kring diskriminering och kränkande behandling som de behöver

Arbetet kring planen syftar till att främja elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning samt till att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Planen är ett arbetsredskap för all personal. Det innebär bland annat en regelbunden granskning av verksamhetens organisation, arbetsklimat, arbetssätt och beslut utifrån de olika diskrimineringsgrunderna (läs mer under avsnitt 2.3 samt 2.5 nedan).

2.3 Definitioner

Diskriminering

Innebär att en studerande missgynnas eller kränks av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

- *Kön*
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*
- *Etnisk tillhörighet*
- *Religion eller annan trosuppfattning*
- *Funktionsnedsättning*
- *Sexuell läggning*
- *Ålder*

Diskrimineringslagen förbjuder sex former av diskriminering:

- *Direkt diskriminering* - avser att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan, och det har samband med diskrimineringsgrunderna.
- *Indirekt diskriminering* - handlar om att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan missgynna personer utifrån diskrimineringsgrunderna.
- *Bristande tillgänglighet* - innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att man inte har vidtagit åtgärder för tillgänglighet (så att personen kommer i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning). Åtgärderna ska vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och ta hänsyn till bland annat ekonomiska och praktiska förutsättningar.

- *Trakasserier* - är ett uppträdande som kränker någons värdighet och har ett samband med diskrimineringsgrunderna.
- *Sexuella trakasserier* - är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Instruktion att diskriminera* - innebär att order eller instruktioner att diskriminera någon lämnas till någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande.

Diskriminering

Med diskriminering menas att någon missgynnas eller kränks och kränkningen har samband med diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

Är ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker en studerandes värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan till exempel uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysisk våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Verksamheten har ansvar för kränkningar, till exempel nätmobbing, som äger rum på fritiden om det får åverkan på verksamhetstid.

Kränkningar kan yttra sig på många olika sätt och ha många olika orsaker. En handling kan av omgivningen upplevas på ett sätt medan den som blir utsatt för handlingen upplever den på ett annat sätt.

Det är den som känner sig kränkt som avgör om handlingen är kränkande.

2.4 Rutiner för akuta åtgärder, uppföljande insatser och dokumentation vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Rutiner för att utreda samt åtgärda när studerande kränks av andra studerande

- All skolpersonal som upptäcker pågående kränkningar/trakasserier bör genast ingripa. All skolpersonal som på annat sätt får veta att en studerande anser sig ha blivit utsatt för trakasserier/kränkande behandling skall informera rektor.
- Lärare och rektor talar med den/de studerande som kan ha utfört kränkningen för att klargöra vad som hänt. Rektor ansvarar för dokumentation och bör innehålla:
 - *Vad som skett, gärna beskrivet av flera inblandade*
 - *Hur den utsatta upplevde situationen*
 - *Vad som lett till kränkningen, trakasseriet eller diskrimineringen*
 - *Analys av orsakerna till den uppkomna situationen.*
 - *Beskrivning av åtgärder som vidtagits efter händelsen, i syfte att förhindra att det upprepas*
- Rektor anmäler kränkande behandling till huvudman (blanketter och vägledning finns på IN; under 2019 blir blanketterna även digitala). Se även dokument med *Platinanummer 520091* (delegationsanmälan).
- Rektor har ansvar för att se till att händelsen utreds, åtgärdas och följs upp så att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar upphör (blanketter och vägledning finns på IN).
- Om kränkningar och trakasserier fortsätter kan rektor/huvudman besluta att helt stänga av den studerande (enligt Skollagen 5 kap. 17§)
- Misstankar om brott polisanmäls av rektor. Allvarliga tillbud rapporteras till Arbetsmiljöverket.

Rutiner för att utreda och åtgärda när studerande kränks av personal

Om studerande utsätts för kränkningar av personal skall händelsen anmälas till rektor. Rektor anmäler till huvudmannen dokumenteras (blanketter och vägledning finns på IN). Rektor ansvarar för att utredning sker genom samtal med alla parter och samtalen dokumenteras (blanketter och vägledning finns på IN; under 2019 blir blanketterna även digitala). Rektor ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Även åtgärderna dokumenteras och rektor följer upp ärendet. Rektor träffar regelbundet (till exempel 1 ggr/vecka i en månads tid), den

personal som kränkt eleven och följer upp ärendet. Om personalen så önskar kan en facklig representant närvara vid samtalen. Rektor ska under utredningstiden ha kontakt med enhetschef och de avgör tillsammans om ärendet ska anmälas till annan myndighet. Rektor, enhetschef och HR beslutar om ev. disciplinära åtgärder. Facket bör då kopplas in.

Instanser som kan vara resurser i frågor som rör kränkande behandling är Barn- och elevombudet hos Skolverket (BEO); de tidigare myndigheterna Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering samt Handikappsombudsmannen är numera sammanslagna till *Diskrimineringsombudsmannen (DO)*.

2.5 Metod för systematiskt arbete med planen mot diskriminering och kränkande behandling

Campus Nyköping arbetar fortlöpande med *Handlingsplan - plan mot diskriminering och kränkande behandling* i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera

Undersöka risker och hinder (1)

Syftet är att undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller andra hinder för studerandes lika rättigheter och möjligheter. På Campus Nyköping ingår följande aktiviteter i undersökningen:

- Informera studerande och medarbetare om innehållet i *Handlingsplan - plan mot diskriminering och kränkande behandling* samt göra den tillgänglig. *Ansvar:* rektor och enhetschef
- att aktivt upplysa om möjligheterna till och efterfråga de studerandes synpunkter och förbättringsförslag. *Ansvar:* rektor
- att via enkätundersökning bland de studerande, en gång per år, behandla frågor inom områdena studiero och bemötande, diskriminering och trakasserier, jämställdhet samt tillgänglighet. *Ansvar:* enhetschef, rektor och kvalitetssamordnare
- (*) att via samtliga APT-grupper diskutera risker och hinder; inventera och samla in eventuella synpunkter eller förslag på aktiva åtgärder. Gå igenom föregående års plan och lista på aktiva åtgärder. Hur gick det? Hur blev det? Sammanställa underlag (använd mall 638525, se nedan) för ledningsguppens arbete under *Analys (2)*. *Ansvar:* rektor

Analys (2)

Efter undersökningen ska Campus Nyköping analysera *orsakerna* till de upptäckta riskerna och hindren. Följande aktiviteter ingår i analysen:

- Att kontrollera att medarbetare och studerande har fått information om *Handlingsplan - plan mot diskriminering och kränkande behandling* samt att möjligheten att lämna synpunkter och förbättringsförslag är känd. *Ansvar:* ledningsgrupp
- Att analysera de synpunkter och förbättringsförslag som framkommit från samtliga källor – till exempel Synpunkten, APT-grupper och enkäter (studerande samt medarbetare). *Ansvar:* ledningsgrupp
- (*) Att analysera föregående års plan och aktiva åtgärder. Eventuella synpunkter och förslag från verksamheten och de studerande beaktas. Eventuella anmälningar tas upp. Hur gick det? Hur blev det? *Ansvar:* ledningsgrupp
- Att utifrån underlaget skapa *en* åtgärdslista vilken hanteras som en bilaga till denna handlingsplan (använd mall 638525; spara under *Systematiskt arbetsmiljöarbete/Handlingsplaner/Åtgärder – plan mot diskriminering och kränkande behandling*) i Campus Nyköpings organisationskatalog i Platina) utifrån ovan nämnda punkter. Varje åtgärd skall beskrivas, tidssättas, resursplaneras och ges en ansvarig. *Ansvar:* ledningsgrupp

Genomföra åtgärder (3)

I detta steg skall verksamheten genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som identifierats utifrån undersökningen och analysen. Följande aktiviteter ingår:

- Åtgärdslistan samt den reviderande handlingsplanen skall göras känd i verksamheten (medarbetare och studerande) och åtgärderna införs samt kontinuerligt följas upp under kommande år (se 2.7 nedan). *Ansvar:* rektor

Följa upp och utvärdera (4)

I det fjärde och sista steget ska verksamheten följa upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts, samt om åtgärder skall kvarstå eller vilka nya som behövs. I denna metod ingår dessa uppföljningsmoment i stegen 1 och 2 ovan, och markeras där med (*).

2.6 Dokumentation

Alla delar av det löpande arbetet som sker under året utifrån den gällande åtgärdslistan skall dokumenteras. Dokumentationen sker i den gällande åtgärdslistan (som tagits fram under *Analys (2)*). Denna sparas under *Systematiskt arbetsmiljöarbete/Handlingsplaner/Åtgärder – plan mot diskriminering och kränkande behandling* i Platina och fylls under året på med information (direkt i Platina) av respektive rektor eller ledningsgrupp. *Ansvar: rektor/ledningsgrupp.*

2.7 Tidsplan

Denna handlingsplan samt den åtgärdslista över aktiva och förebyggande åtgärder som skapats följer den revisionshantering som finns bestämd för Campus Nyköpings samtliga handlingsplaner. De fyra stegen infaller under året:

- Steg 1: APT-grupper – sommar/höst, *APT-värdegrund. Enkät/er.*
- Steg 2: Ledningsgrupp (januari/februari efter årsskifte), i samband med detta revideras och godkänns även resterande handlingsplaner. Planerna och aktivitetslista förankras i verksamheten.
- Steg 3: Löpande under året, följs upp i APT-grupper
- Steg 4: APT-grupper, höst/vinter

2.8 Styrdokument

- Diskrimineringslagen (kapitel 2 - *Förbud mot diskriminering och repressalier* samt kapitel 3 - *Aktiva åtgärder*)
- Skollagen (kapitel 6 - *Åtgärder mot kränkande behandling*)
- *Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling*